



Lehiaren
Euskal Agintaritza
Autoridad Vasca
de la Competencia

LEHIAREN EUSKAL KONTSEILUAREN EBAZPENA, BIZKAIKO OSTALARITZAKO HITZARMENAREN PRESTAKUNTZA-PLUSARI BURUZKOA

246-ZEH-2017 LEA/AVC espedientea

Aurkibidea:

I. AURREKARIAK.....	1
II. ZUZENBIDEKO OINARRIAK	3
1. Aztertutako jokabidea.....	3
2. Ebazpena emateko eskumena duen organoa.....	12
III. EBAZTEN DU	13

Osoko bilkura

Alba Urresola Clavero, presidentea
Rafael Iturriaga Nieva, bokala
Enara Venturini Álvarez, bokala
Maria Lourdes Muñoa Corral, idazkaria

Lehiaren Euskal Kontseiluak (aurrerantzean, LEK), 2018ko ekainaren 26ko bilkuran (adierazitakoek parte hartuta), ebazpen hau eman du LEA/AVC 246-ZEH-2017 BIZKAIKO OSTALARITZAKO HITZARMENAREN PRESTAKUNTZA-PLUSA espedientean.

I. AURREKARIAK

1. 2017ko martxoaren 16an XXX ren idazki bat jaso eta erregistratu zuen Lehiaren Euskal Agintaritzak (LEA) Bizkaiko Lan Harremanetako Gradudunen Elkargo Ofizialaren izenean eta ordezkaritzan (aurrerantzean, Elkargoa)
1. Haren bitartez, salaketa jarri zuen Bizkaiko Ostalaritza Elkartearen aurka

¹ Elkargoak salaketa berbera aurkeztu zuen, berriz ere, 2017ko maiatzaren 4an.



(aurrerantzean Elkartea) lehiaren defentsaren arloko ustezko jardunbide debekatu batzuenatik, ostalaritzako sektoreko langileen prestakuntzaren eremuan, 2016-2017ko aldirako Bizkaiko Ostalaritzaren Sektoreko Hitzarmen Kolektiboaren (aurrerantzean, Hitzarmena) 20. artikulua arautzen duen «Prestakuntza-plusa» ezartzearen ondorioz².

Salaketari agiri hauek gehitu zaizkio:

1. Ostalaritza Elkarteen idazkia: «Bazkide egiteko arrazoiak».
2. Ostalaritza Elkartek «Langileak dituzten enpresentzat bakarrik» egindako idazkia. Idazki horretan, elkartean izena emateko kuoten eta elkarteko kideek izena emateagatik dauzkaten zerbitzuen berri ematen da.
3. Bizkaiko Ostalaritza Hitzarmenaren 20. artikulua.

2. Ikerketa Zuzendaritzak isilpeko informazioaren aldia hasi zuen 2017ko azaroaren 28an Elkargoak adierazitako gertakariak egiaztatu eta, hala balegokio, sakonago aztertzeke, bai eta Lehia Defendatzeko uztailaren 3ko 15/2007 Legea (LDL) urratzeak eragindako zehapen-prozedurari hasiera ematea justifikatzen duten gertaerak aldi berean gertatzen diren ala ez aurretiaz zehazteko ere. Erreserbatutako informazioaren aldiaren erakunde hauei eskatu zitzaizkien informazioa:

- Eusko Jaurlaritzaren Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren Bizkaiko Lurralde Ordezkaritza,
- Hitzarmeneko Batzorde Paritarioa,
- Bizkaiko Ostalaritza Elkartea,
- ELA, LAB, CCOO eta UGT sindikatuak.

Informazio hori garaiz eta ezarritako moduan aurkeztu dute.

3. 2018ko apirilaren 25ean, LEAko Ikerketa Zuzendaritzak antzemandako jokabideak azaltzen zituen ohar laburra igorri zion Merkatuen eta Lehiaren Batzorde Nazionaleko (MLBN) Lehiaren Zuzendaritzari, otsailaren 21eko 1/2002 Legearen (Estatuak eta autonomia-erkidegoek lehiaren defentsaren arloan dituzten eskumenen koordinazioari buruzkoa) 2.1 artikuluan aurreikusitakoarekin bat etorriz, eta LEAko jokabideak aztertzeke eskumena zuela adierazi zuen ohar hartan.

4. 2018ko maiatzaren 14an, MLBNren ofizioa jaso zen, non, jasotako proposamenari jarraikiz, gertaera jakin horiek aztertu eta ebazteko eskumena LEAri zegokiola jotzen zuen. Gainera, MLBNko Lehiaren Zuzendaritzak, zehapen-espeditentea hastekotan, alderdi interesdun gisa onartzeko ere eskatu zuen.

² 2016-2017ko aldirako Bizkaiko Ostalaritzaren Sektoreko Hitzarmen Kolektiboa. 2016ko urtarrilaren 28ko Bizkaiko Aldizkari Ofiziala, 18. zk.



5. Aurkeztutako salaketa eta erreserbatutako informazioaren aldiaren zehar burututako jarduketak aztertu ostean, LEAko Ikerketa Zuzendaritzak zehapen-prozedura ez hasteko eskatu zion Lehiaren Euskal Kontseiluari, 2018ko maiatzaren 15ean.

6. Esku artean dugun gaiarekin zerikusia daukaten erakundeak honako hauek dira: Bizkaiko Lan Harremanetako Gradudunen Elkargo Ofiziala (salatzailea) eta Bizkaiko Ostalaritza Elkartea (salatua).

7. Elkargoa zuzenbide publikoko korporazio bat da, lanbide-izaera, nortasun juridiko propioa eta bere xedeak betetzeko erabateko gaitasuna dituena.

8. Elkargoaren helburua da lan-harremanetako gradudunen lanbidea eta elkargokideen interes profesionalak ordezkatzea eta defendatzea, gizartean dauden interes eta behar orokorrekin bat etorritz.

9. Bizkaiko Ostalaritza Elkartea lanbide-izaera duen elkarte da, eta bere helburuak betetzeko gaitasun juridiko osoa du. Honako hauek dira bere helburuetako batzuk:

-Elkarteko kideen kudeaketa eta ordezkapen kolektiboa, edozein pertsona, erakunde edo entitate, publiko zein pribaturen aurrean.

-Elkarteko kideen interes profesional, ekonomiko, teknologiko eta komertzialak defendatzea.

-Ostalaritzaren sektorea eta horrekin lotutako jarduerak osatzen dituzten enpresariengatik prestakuntza helburu duten hezkuntza-jarduerak sustatu, lagundu eta antolatzea, bai eta sektore edo jardueraren horietan zerbitzu profesionalak ematen dituzten edo emateko eskatzen zaien pertsonen prestakuntza helburu dutenak ere.

-Enpresaburuen prestakuntza-ekintza sustatzea.

-Aholkularitza administratiboa, fiskala, lan-arlokoa, teknikoa, ekonomikoa edo ostalaritzarekin lotutako beste edozein motatakoa, bazkideen mesederako.

Elkartek etengabeko prestakuntzako eta lanerako prestakuntzako zerbitzuak eskaintzen ditu³.

II. ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aztertutako jokabidea

10. Elkargoak salaketa jarri zuen Elkartearen aurka, lehiaren defentsaren arloko ustezko jardunbide debekatu batzuegatik, Bizkaiko ostalaritzako sektoreko langileen prestakuntzaren eremuan, 2016-2017ko aldirako Bizkaiko Ostalaritzaren Sektoreko Hitzarmen Kolektiboaren 20. artikulua arautzen duen «Prestakuntza-

³ <http://www.asociacionhosteleria.com/formacion-hosteleria/>.



plusa» ezartzearen ondorioz. Elkargoak zehaztu duenez, hitzarmenezko manuaren asmoa da Elkartekide egitera bultzatzea, eta horretarako, nahi duten bezala interpretatzen dute manua, Elkarteko kide ez izatea zigortu eta, errealitatean, Elkarteko kide egitera behartzen dute; eta, kide egin ondoren, laneko kudeaketako, kudeaketa fiskaleko eta kontabilitate-kudeaketako zerbitzuak saltzen dituzte. Horren arabera, berdintasun-printzipioa eta elkartzeko printzipioa urratzen direla azaltzen du.

11. 2016ko maiatzaren 25ean, LEAk txosten bat egin zuen 2016-2017ko aldirako Bizkaiko Ostalaritza Hitzarmen Kolektiboari buruz, «Bizkaidendak» Bizkaiko Merkataria, Ostalari eta Zerbitzu Enpresen Elkartek egindako kontsultaren ondorioz⁴.

12. Hitzarmenak behartu egiten ditu Bizkaiko Lurralde Historikoko enpresa guztiak ostalaritzako zerbitzu-prestazioko jarduerak gauzatzera: ostatu ematekoak, edari eta elikagaiekin, aisialdiarekin edo ikuskizunekin loturikoak, edo adierazitako zerbitzu bat baino gehiago nahasten dituzten jarduerak (Hitzarmenaren 1., 2. eta 3. artikulua).

13. Hitzarmenaren 20. artikulua Bizkaiko ostalaritzaren sektoreko langileen prestakuntzaren merkatuari eragiten dio.

14. Lan-arloko Enplegurako Lanbide-heziketaren Sistema arautzen duen irailaren 9ko 30/2015 Legearen helburu estrategikoak dira enplegu egonkor eta kalitatezkoaren sorrera bultzatzea, enpresen lehiakortasuna laguntzea; lan-prestakuntzarako eskubidea bermatzea eta langileen enplegarritasun eta sustapen profesionalerako bermeak eskaintzea.

15. 2. artikuluan jasotzen diren sistemaren helburuak honako hauek dira:

- a) Langabeen eta landunen prestakuntza bultzatzea haien bizitza osoan, betiere lanbide-gaitasunak, enplegu- eta prestakuntza-ibilbideak, garapen pertsonala eta lanbide-garapena hobetzeko.
- b) Enpresen produktibitatea eta lehiakortasuna hobetzen laguntzea.
- c) Lan-merkatuaren eskakizunei eta enpresen beharrei erantzutea eta, horretarako, langileei gaitasuna, jakintza eta praktika egokiak eskaintzea.
- d) Langileen enplegarritasuna hobetzea, batez ere, enpleguari eusteko edo laneratzeko zailtasun handienak dituzten langileen kasuan.
- e) Langileek prestakuntza-prozesuen zein lan-esperientziaren bidez eskuratutako lanbide-gaitasunak egiazta daitezen sustatzea.

⁴ LEHIAREN EUSKAL AGINTARITZA. 2016-2017 Bizkaiko Ostalaritza Hitzarmen Kolektiboari buruzko txostena. LEA/AVC 178-PROM-2016 espedientea hemen ikus daiteke: <https://autoridadvascacompetencia.files.wordpress.com/2016/06/178-informe-convenio-hosteleria.pdf>.



f) Informazio eta komunikazioaren teknologien abantailak langileengana hurbildu eta horien berri ematea, dagoen arrakala digitala murriztu eta informazio eta komunikazioaren teknologietara sarbidea bermatuz.

16. Bestalde, gure autonomia-erkidegoaren eremuan, Bizialdi Osoko Ikaskuntzari buruzko urriaren 10eko 1/2013 Legeak bizialdi osoko ikasketako euskal sistema antolatu eta arautzen du, eta pertsonen etengabeko prestakuntza eta gaikuntzarako beharrei eraginkortasunez erantzuten die, beren garapen pertsonala, soziala eta profesionala eta garapen ekonomiko eta sozialari egingo dioten ekarpena bultzatzeko.

17. Enpresek langileentzat antolatutako prestakuntza Lan Arloko Enplegurako Lanbide Heziketaren Sistema arautzen duen Legearen 12. artikuluan xedatutakoaren arabera antola dezake enpresak berak edo, bestela, enpresaburuak elkarrekin edo sindikatuen, negoziario kolektiboaren eremuan eratu diren eta nortasun juridiko propioa duten egitura paritarioen, autonomoen eta ekonomia sozialeko langileen elkarrekin, edo kanpoko beste erakunderen baten esku utzi daiteke, betiere, Administrazio publiko eskudunak gaitutako erregistroan egiaztatutako eta/edo erregistratutako prestakuntza-erakundeak ere barnean hartuta.

18. Sistema horretan, kontuan izan behar da Bizkaiko Ostalaritza Sektoreko Hitzarmen Kolektiboaren 20. artikuluko prestakuntza-plusaren arauketa. Horren bidez, alderdi sinatzaileek plusa aplikatzea eta aplikatzeko baldintzak adosten dituzte.

«Sektore moderno eta lehiakorra izateko, beharrezkoa da prestakuntza egokia eta eguneratua duten enpresaburuak zein langileak edukitzea. Horrenbestez, kalitatezko prestakuntza jasotzea bermatzen duten ereduetan aktiboki parte hartzea ezinbesteko apustua da sektore lehiakor bat garatu eta mantentzeko eta sektoreko enpleguak egonkorak eta kalitatezkoak izatea bermatzeko».

19. Elkargoak mahaigaineratutako gaia aztertzeko, salaketa jaso duen Elkarrekin eta enpresaren aldeko gehiengoaren ordezkariak sinatzeaz gain, ELA, CCOO eta UGT sindikatu-erakundeek ere sinatu behar dute Hitzarmena. Sindikatuen ordezkariak % 76koa da, lan-arloko aldearekin alderatuta. Hitzarmena ez du aurkaratu Lan Agintaritzak lan-arloko jurisdikzioaren aurrean, eta Hitzarmen Kolektiboko Erregistroko Bizkaiko Lurralde Sekzioan inskribatu eta gordailutu da; era berean, Bizkaiko Lurralde Historikoko Aldizkari Ofizialean argitaratu da.

20. Adierazitakoa kontuan hartuz, salatutako gertaerak Bizkaiko ostalaritza-sektoreko langileen enpresa eta sindikatuen arteko itunera bideratu behar dira, Hitzarmeneko prestakuntza-plusaren 20. artikuluari dagokionez.



21. Hitzarmenaren 20. artikulua araberan, sektoreko enpresek langileei plus konpentsatzailea ordaindu behar diete, soldata-izaera duen prestakuntzagatik; 25 euroko 15 ordainsari, hain zuzen.

22. Dena den, honako kasu hauetan, enpresak salbuetsita geratuko dira langileei plus konpentsatzailea ordaintzetik:

- Sektoreko prestakuntza-garapenean modu aktiboan elkarlanean aritzen den ordezkartzako enpresa-erakundean parte hartzen badute⁵.
- Etengabeko prestakuntzako banakako planak garatzen dituztenean.
- Sektoreko sindikatu adierazgarrienek bultzatutako ostalaritzako etengabeko prestakuntzako plan taldekatuetan parte hartzen badute.

23. Sektoreko langileen prestakuntzari dagokionez, itun kolektiboak ez dio salaketa jaso duen Elkarteari eskusibotasunik ematen, banakako planak garatzen dituzten enpresei plusa ordaintzetik salbuetsita geratzeko aukera ematen baitie, eta baita sindikatuek antolatutako plan taldekatuetan parte hartzen duten enpresei ere – halakorik egotekotan–.

24. Hala ere, salaketa jaso duen enpresa-elkartearen barnean dauden enpresek elkarteko kide direla besterik ez dute egiaztatu behar langileei plusa ordaintzetik salbuesteko⁶. Elkarteko kide ez diren enpresek, aldiz, helburu berbera lortzeko banakako etengabeko prestakuntza-planak gauzatu dituztela edo sindikatuek garatutako etengabeko prestakuntza-plan taldekatuetan parte hartu dutela egiaztatu behar dute. Beraz, enpresa plusa ordaintzetik salbuetsita geratuko da salaketa jaso duen elkarteko kide egitearekin eta bertako kuotak ordaintzearekin soilik; gainerako enpresek, ostera, banakako prestakuntza-planak zein prestakuntza-plan taldekatuak prestatu beharko dituzte.

25. Prestakuntza-plusagatik enpresak 375 euro ordaintzen dizkio langile bakoitzari urtean, eta enpresa elkarteko bazkide egiteak ordea, plusaren ordainketatik eta kuotaren (150 eurotik 475 eurora bitartekoa urtean, establezimenduaren kategoriaren

⁵ Hitzarmenezko manuak berak ordezkartzako enpresa-erakundetzat hartzen ditu, gutxienez sektoreko % 15 ordezkatzeko dituztenak, sektoreko prestakuntza-garapenean modu aktiboan parte hartzen dutenak, eta hitzarmen honen eraginpean dauden langileentzako prestakuntza planak sustatzen dituztenak, betiere lan-merkatuaren beharretara egokituta eta sektoreko enpresen lehiakortasuna bultzatzea helburu. Era berean, prestakuntzak langileen garapen pertsonalerako zein sustapen profesionalerako aukerak ere kontuan izan beharko ditu, langileei lanbide ezberdinak modu kualifikatuan egiteko gaitasunak eskainiz.

⁶ LEAk informazio erreserbatuko aldiak bildu duen informazioa kontuan hartuta, egiaztatu daiteke, Hitzarmeneko Batzorde Paritarioak 2016ko otsailaren 2an aho batez erabaki duela elkarteko kide egin diren enpresak salbuetsita daudela langileei plus konpentsatzailea ordaintzeko betebeharretik Hitzarmenaren indarraldian zehar, betiere Elkartek prestakuntzak antolatzen jarraitzen badu.



arabera) ordainketatik salbuetsita geratzea dakar. Halaber, elkarteak bere kideei doan eskaintzen dizkien zerbitzuak eskuratu ditzakete.

Hori tratu-desberdintasun handia da, eta sektoreko enpresen eta bertako langileen etengabeko prestakuntzaren merkatuko lehia murriztu lezake.

26. Lehia Defendatzeko Legearen 1. artikulua debekatu egiten du lehia ekidin, murriztu edo faltsutzeko helburua duen edo ondorio hori eragiten duen edo eragin dezakeen edozein akordio.

Gainera, 4.1 artikuluan xedatzen duenaren arabera, lehiaren defentsa egitearen arloko erkidego-xedapenen balizko aplikazioa alde batera utzi gabe, Legean ezarritako debekuak ez zaizkie aplikatuko lege bat aplikatzean sortzen diren jokabideei.

27. Behin hona iritsita, enpresaburu eta ordezkarien artean hartutako erabakiak lehia araudiarekin bat datozen erabakiak diren ala ez aztertu behar da, zehazki Lehia Defendatzeko Legearen 1. artikuluekin, edo alderantziz, artikulua alde batera uzten duten lan-harremanetako berezko araudia betez.

28. Horri dagokionez, aipatu beharra dago, Europar Batasunaren Funtzionamenduari buruzko Tratatuak (EBFT), 67. artikuluan, Batasuna askatasun, segurtasun eta justiziarako lekua dela dioela, betiere oinarrizko eskubideak errespetatzen badira.

Gainera, horren helburua enplegua sustatzea da, bai eta bizi-baldintzak eta lan-baldintzak hobetzea ere (EBFTren 151. artikulua).

29. Bere aldetik, Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutunak negoziazio eta ekintza kolektiboa oinarrizko eskubidetzat hartzen ditu⁷.

30. Europako Erkidegoen Justizia Auzitegiak 1999ko irailaren 21eko epaian, Albany kasuan esaten duenez, lehia murrizten duten ondorio jakin batzuk berezkoak dira enpresaburu eta langileak ordezkatzeko dituzten erakundearen artean adosten dituzten hitzarmenetan⁸.

31. Zentzu horretan, Auzitegiaren esanetan, akordio horiek lortu nahi dituzten gizarte-politikako helburuak arriskuan jar ditzakete larriki, solaskide sozialak

⁷ Ikusi Europar Batasunaren Oinarrizko Eskubideen Gutunaren 28. artikulua.

⁸ Europako Erkidegoen Justizia Auzitegiaren epaia, 1999ko irailaren 21ekoa, C-67/96 gaiaren 58., 59. eta 60. apartatuetan. Zentzu berean, Europako Batasuneko Justizia Auzitegiaren Epaia, 2008ko azaroaren 20koa, Beef Industry Development Society eta Barry Brothers, C-209/07, 2009ko ekainaren 4koa, T-Mobile Netherlands eta beste batzuk, C-8/08,



lehiakortasunaren araudiaren menpe baleude, enplegu eta laneko baldintzak hobetzeko neurriak denen artean bilatzean. Horregatik, ondorioztatzen du helburu horiek lortzeko negoziazio kolektiboen esparruan solaskide sozialen artean gauzatzen diren akordioak ez direla hartu behar, beren izaera eta helburuarengatik, Tratatuaren 1. apartatuko 85. artikulua (egun EBFTren 101. artikulua) aplikazio-eremuko akordiotzat.

32. Zentzu berberean, besteak beste, Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaiak, 2011ko martxoaren 3koak, AG2R kasua, Prévoyance Beaudout Père et Fils SARLen aurka, ezartzen duenaren arabera, C-437/09 gaia, enpresaburu eta langileen artean hartutako erabakiak ez dira sartzen EBFTren 101. artikulua aplikazio-eremuan (eta ondorioz, ezta Lehia Defendatzeko Legearen 1. artikulua ere), akordioak negoziazio kolektiboaren eremuan burutzen badira eta langileen lan- eta enplegu-baldintzak hobetzeko baldin badira⁹:

«Horri dagokionez, lehenik, gogorarazi behar da Justizia Auzitegiak negoziazio kolektiboen esparruan solaskide sozialen artean gauzatzen diren akordioak ez direla hartu behar, beren izaera eta helburuarengatik, EBFTren 101. artikulua 1. apartatuko aplikazio-eremuko akordiotzat (ildo horretan, ikus lehen aipatutako epaiak [EEJA 1999, 202], 60. apartatua; Brentjens [EEJA 1999, 206], 57. apartatua; Drijvende Bokken [EEJA 1999, 208], 47. paragrafoa; 2000ko irailaren 12ko epaiak [EEJA 2000, 188], Pavlov eta beste batzuk, C-180/98tik C-184/98ra, I-6451 Bild. or., 67. apartatua, eta baita 2000ko irailaren 21ekoa ere [EEJA 2000, 204], van der Woude, C-222/98, I-7111 Bild. or., 22. apartatua)».

33. Barneko eremuan, Auzitegi Nazionalak, Justizia Auzitegiaren jurisprudentziako doktrina jarraituz, honako hau adierazi du Lan Arloko Salako 174/2013 epaian¹⁰:

«Aipatutako jurisprudentzia aplikatzeko, akordio edo hitzarmen kolektibo batean adostutakoak ez diola lehiari kalterik egiten pentsa daiteke, baldin eta itunaren helburua langileen lan-baldintzak hobetzea bada. Kasu bakoitza banaka epaitu beharko da eta itun kolektiboa bere izaera eta helburuarekin bat datorren aztertu beharko da, batzuek "**Albany testa**" deitzen dutena. Bestela esanda, **negoziazio kolektibotik ondoriozta daitezkeen merkatuko murrizketak onartu behar dira, baldin eta ordezkari sindikalen funtsezko interes eta helburuekin lotuta baldin badaude –intimacy test–. (.....)**

«Adierazitakotik, ondoriozta daiteke, hitzarmen kolektiboa berezkoak dituen izaera eta helburuen barnean mugitu dela, gure kasuan, laneko segurtasun-baldintzen hobekuntza hartu du kontuan, eta beraz, enpresaburu jakin batzuen negozio-aurreikuspenetan eragina izan dezakeen arren, ezin dezakegu esan lehiari kalte egiten dionik. Beste modu batera esanda, adostutako ituna Albany testaren barnean dago, akordioa legeak onartutako mugen barnean adostu dute, eta bat dator langileen interesak defendatzeko helburuarekin. Gogorarazi behar da, kontrol judizialak akordioaren legezkotasuna kontrolatu besterik ez duela egiten, ez du

⁹ Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren epaia, 2011ko martxoaren 3koa, C-437/09 gaian, AG2R Prévoyance Beaudout Père et Fils SARLen 29. apartatuaren aurka.

¹⁰ Auzitegi Nazionalaren epaia, 2013ko irailaren 30ekoa, Lan Arloko Sala, ECLI: ECLI:ES:AN:2013:3868. Bosgarren Oinarri Juridikoa.



akordioaren egokitasuna kontrolatzen. **Beraz, negoziatzaile kolektiboek eskubidea dute prestakuntza homologatua eman dezaketen erakundeen sarbidea modu murriztaileagoan arautzeko** eraikuntzaren lanbide-txartela lortze aldera, **horrekin langileen interesak hobeto babesten dituztela uste badute**».

34. Baina enpresa eta solaskide sozialen artean hartutako erabakiak lehia defendatzeko araudiaren menpe egongo dira, negoziazio kolektiboaren barruan adostu ez direnean. Halaber, araudi horren menpe egongo dira eremu horren barnean adostu arren, enplegu eta laneko baldintzak kontuan hartzen ez dituztenak, ez baitute zuzenean bultzatzen enplegu eta laneko osagaien hobekuntza.

Hala, bada, Auzitegi Gorenaren epaiak (Administrazioarekiko Auzien Sala), 2016ko martxoaren 8koak honako hau ezartzen du bigarren oinarri juridikoan¹¹:

«(...) alderantzizko zentzuan Europako Erkidegoa eratzeko Tratatuaren 81. artikulua erabat aplikatzen da enpresaburu eta langileen arteko negoziazio kolektiboaren esparruan egindako akordioetan, beren helburu edo izaeragatik eraginpeko langileen enplegu- eta lan-baldintzak hobetu nahi ez dituzten klausulak baldin badituzte, eta beren azken helburua (...) zamaketariak ez diren enpresen interesei kalte egiten saiatzeari, portuko zerbitzu osagarriak emateko jarduerak garatzeko aukera murriztu eta zamaketariak ez diren enpresetako langileen eskubideak murrizten baitizkie».

Ildo beretik, Auzitegi Nazionalaren 4436/2010 epaiak, irailaren 30ekoak, (Administrazioarekiko Auzien Sala)¹²,

«(...) LBNk eskumena du eragile ekonomikoen arteko akordioaren legezatasuna kontrolatzeko lehengo 16/89 Legeak eta oraingo 15/2007 Legeak egozten dizkion eskumenen eremuan, eta auzi honetan ez gara hitzarmen kolektiboaren legezatasuna kontrolatzen ari, kontrol hori lan-arloko eremu juridikozonalari baitagokio, baizik eta Akordio baten klausulak kontrolatzen ari gara, gutxienez zenbait artikuluk ez baitituzte juridikoki hitzarmen kolektibotzat hartzeko lege-baldintzak betetzen (...)».

35. Hitzarmeneko prestakuntza-plusaren arauketa Albany testa kontuan hartuta aztertu beharko litzateke, Hitzarmenean enpresen eta langileen ordezkarien artean hartutako erabakiak lehiari buruzko araudiaren eremuan sartzen diren, edo alderantziz, arauditik kanpo geratzen diren zehazteko, negoziazio kolektiboaren esparruan hartutako erabakiak izateagatik eta langileen eskubideak eta enplegu-baldintzak arautzeagatik¹³.

«(...) Kasu bakoitza banaka epaitu beharko da eta itun kolektiboa bere izaera eta helburuarekin bat datorren aztertu beharko da, batzuek "*Albany testa*" deitzen dutena. Bestela

¹¹ Auzitegi Gorenaren Epaiak (Administrazioarekiko Auzietarako Sala), 2016ko martxoaren 8koa. ECLI: ECLI:ES:TS:2016:1069. Bigarren Oinarri Juridikoa.

¹² Auzitegi Nazionalaren 4436/2010 epaiak, Administrazioarekiko Auzien Sala. ECLI: ES: AN\2010\4436. Seigarren Oinarri Juridikoa.

¹³ Auzitegi Nazionalaren 174/2013 epaiak, 2013ko irailaren 30ekoak. ECLI: ECLI:ES: AN\2013\3868. Bosgarren Oinarri Juridikoa.



esanda, negoziazio kolektibotik ondoriozta daitezkeen merkatuko murrizketak onartu behar dira, baldin eta ordezkariak sindikalen funtsezko interes eta helburuekin lotuta baldin badaude *—intimacy test—*.

- 36.** Langileen Estatutuaren Testu Bateginak, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onetsitakoak, 82. artikuluan ezartzen duenez, Hitzarmen Kolektiboak laneko harreman juridikotik sortzen dira eta enpresaburuen eta langileen ordezkariak, beren autonomia kolektiboari jarraikiz, askatasun osoz hartutako akordioaren adierazpena dira. Langileek eta enpresaburuek, hitzarmen kolektiboaren bidez, lan- eta produktibitate-baldintzak arautzen dituzte. Halaber, laneko bakea ere arautu ahal izango dute hitzarmenak dituzten betebeharren bitartez.
- 37.** Esku artean dugun auzian, zalantzarik gabe, Bizkaiko ostalaritzaren sektorean Bizkaiko Ostalaritza Elkarteak eta ELA, CCOO eta UGT sindikatuek hartutako akordioa hitzarmen kolektibo gisa gauzatu da, Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 82. eta hurrengo artikuluen babesean, eta horiek betez enpresaburuen eta langileen ordezkariak-erakundearen arteko negoziazio kolektiboaren emaitza da.
- 38.** Akordioaren xedeari dagokionez, Hitzarmeneko xedapenak langileen laneko baldintzen osagaien bat (horiek negoziazio kolektiboaren eskubidearen funtsa dira, bertan aplikatzekoak ez diren arren) arautzen duen aztertu behar da, edo aldiz, lan- eta enplegu baldintzen osagaiak ez diren alderdiak arautzen dituen; horrela balitz, lehia arauak bete beharko ditu.
- 39.** Hitzarmenaren 5. eta 20. artikuluetatik ondoriozta daitezkeenaren arabera, prestakuntza-plusak soldata-izaera du, hots, enpresa eta langileen arteko lan-harremanen oinarritzko osagaia da¹⁴.
- 40.** Gainera, plus horren helburua da sektorean kalitatezko prestakuntzaren garapena bermatzea eta sektorean enplegu egonkor eta kalitatezkoa lortzea; hain zuzen, hori ere funtsezko osagaia da Lan-arloko Enplegurako Lanbide-heziketaren Sistemak lortu nahi duen helburuarekin bat datorren lan-harremanean.
- 41.** Beraz, adostutako ituna Albany testaren barnean dago, akordioa legeak onartutako mugen barnean dago, eta bat dator langileen interesak defendatzeko helburuarekin¹⁵.

¹⁴ Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 26. artikuluen arabera, soldatatzat hartzen dira inoren kontura egindako lanagatik langileek dirutan eta jenerotan jasotzen dituzten hartzeko ekonomiko guztiak, bai benetan egindako lana ordaintzeko direnean, ordaintzeta-modua edozein izanda ere, bai lanekotzat zenbatzen diren atsedeen-aldiak ordaintzeko direnean ere.



«Adierazitakotik, ondoriozta daiteke, hitzarmen kolektiboa berezkoak dituen izaera eta helburuen barnean mugitu dela, gure kasuan, laneko segurtasun-baldintzen hobekuntza hartu du kontuan, eta beraz, enpresaburu jakin batzuen negozio-aurreikuspenetan eragina dezakeen arren, ezin dezakegu esan lehiari kalte egiten dionik. Beste modu batera esanda, adostutako ituna Albany testaren barnean dago, akordioa legeak onartutako mugen barnean adostu dute, eta bat dator langileen interesak defendatzeko helburuarekin. Gogorazi behar da, kontrol judizialak akordioaren legezkotasuna kontrolatu besterik ez duela egiten, ez du akordioaren egokitasuna kontrolatzen. Beraz, negoziatzaile kolektiboak eskubidea dute prestakuntza homologatua eman dezaketen erakundeen sarbidea modu murriztaileagoan arautzeko eraikuntzaren lanbide-txartela lortze aldera, horrekin langileen interesak hobeto babesten dituztela uste badute».

42. Beraz, egokitzat jotzen da ondorioztatzea Bizkaiko ostalaritza sektoreko enpresa eta langileen ordezkariak Hitzarmenaren 20. artikuluko prestakuntza-plusari buruz hartutako erabakiak, beren izaera eta helburuarengatik, ez daudela LDLren 1. artikuluaaren aplikazio-eremuaren barruan.

43. Salaketa aurkeztu duen Elkarteak prestakuntza-plusa arautzen duen hitzarmenezko manuak elkartze-askatasuna eta berdintasun-printzipioa urratzen dituela dio. Horri dagokionez, hitzarmen kolektiboen legezkotasun edo kaltegarritasuna kontrolatzea Lan-arloko Jurisdikzioari dagokiola aipatu behar da¹⁶.

«(...) Langileen Estatutuko 90.5 artikulua (RCL 1980/607 eta ApNDL 3006) (LE) bat dator negoziazio kolektiboaren esparruan administrazioaren esku-hartzearen mugatze-printzipioarekin, Konstituzioaren 37.1 artikulua oinarritzat hartuta lege hori sortzen baitu, eta horrek "eskumendun jurisdikzioari" ematen dio hitzarmen kolektiboen legezkotasun edo kaltegarritasunari buruzko kontrol zuzena. Zalantzarik gabe, eskumendun jurisdikzio hori lan-arloko jurisdikzioa da, hala ezartzen baitu Botere Judizialaren Lege Organikoko 9.5 artikulua (RCL 1985\1578, 2635 eta ApNDL 8375); arau horrekin bat datoz Lege horren 25.2, 67.1 eta 65.1 artikulua barne hartzen dituztenak. Gauza bera xedatzen du Lan Arloko Prozeduraren Legearen testu artikulatuak 1. artikuluan, eta zehazki, 2. m) artikuluan, hau da, lege prozesal horrek hitzarmen kolektiboen aurkaratzea helburutzat duten uziak bideratzeko modalitate prozesal espezifiko ere arautzen du (160-163 artikulua). Lan-arloko jurisdikzioari dagokion negoziazio kolektiboaren emaitzaren kontrolak bere legezkotasunaz gain, hirugarrenen interesari kalte larriak eragitea leporatzen zaien klausulak baztertzeko ere barne hartzen du. Argi dago, beraz, kontrol horren barnean negoziazioko eskakizun subjektiboak edo prozedurazkoetan egon daitezkeen irregulartasunen baztertzeko gain, hitzarmen kolektiboko edukia ere sartzen dela, baita kaltegarriak izan litezkeen klausulak baztertzeko ere».

¹⁵ Auzitegi Nazionalaren 174/2013 epaia, 2013ko irailaren 30ekoa. ECLI: ECLI:ES: AN\2013\3868. Bosgarren Oinarri Juridikoa.

¹⁶ Auzitegi Gorenaren Epaia (Lan Arloko Sala), 1993ko martxoaren 15ekoa. RJ\1993\1859. Bigarren Oinarri Juridikoa.



44. Lehia defendatzeko araudiak ez die ematen eskumendun agintariei hitzarmen kolektiboak aurkaratzeko legitimazio aktiborik¹⁷. Auzitegi Nazionalaren 4436/2010 epaiak, irailaren 30ekoak (Administrazioarekiko Auzien Sala) honako hau xedatu du horri buruz¹⁸:

«(...) LBNk eskumena du eragile ekonomikoen arteko akordioen legezkotasuna kontrolatzeko lehengo 16/89 Legeak eta oraingo 15/2007 Legeak egozten dizkion eskumenen eremuan, eta auzi honetan ez gara hitzarmen kolektiboaren legezkotasuna kontrolatzen ari, kontrol hori lan-arloko eremu juridikzionalari baitagokio, baizik eta Akordio baten klausulak kontrolatzen ari gara, gutxienez zenbait artikuluk ez baitituzte juridikoki hitzarmen kolektibotzat hartzeko lege-baldintzak betetzen (...)».

45. Beraz, LEAk ez du hitzarmen kolektiboak aurkaratzeko legitimazio aktiborik. Lehiaren Euskal Agintaritzaren otsailaren 2ko 1/2012 Legearen 3.4 artikulua Legea baino beheragoko mailako xedapen orokorren aurka egiteko eskumena erabili ahal izateko eremuak ezartzen ditu.

«4. Lehiaren Euskal Agintaritzak ondoko egintza hauek aurkaratu ahal izango ditu administrazioarekiko auzien jurisdikzioan: administrazio-zuzenbideari loturik dauden Euskal Autonomia Erkidegoko herri-administrazioen (erkidegoko, foru- eta toki-administrazioak) egintzak eta legea baino beheragoko xedapen orokorrak, horien bidez merkatuko benetako lehiari oztopoak jartzen baldin bazaizkio. Eskumen horretatik kanpo geratuko dira Lurralde Historikoetako Batzar Nagusiek onartutako foru-arau fiskalak».

2. Ebazpena emateko eskumena duen organoa

46. LDLren 49.3. artikuluan xedatuenez, MLBNko Kontseiluak, Ikerketa Zuzendaritzak proposatuta, Lege honen 1., 2. eta 3. artikuluek debekaturiko jokabideak ustez izanaren ondoriozko prozedurak ez hastea erabaki dezake, baita horien jarduerak artxibatzea ere, baldin eta legea urratu ez denaren inguruko aztarnarik ez dagoela irizten badio.

47. Otsailaren 22ko 261/2008 Errege Dekretuak onetsitako Lehia Defendatzeko Erregelamenduaren 25. artikulua ezartzen duenez, salaketa jarri izanak ez du esan

¹⁷ Merkatuen eta Lehiaren Batzorde Nazionala sortzeko ekainaren 4ko 3/2013 Legeak 5.4 artikuluan ezartzen duenez, Merkatuen eta Lehiaren Batzorde Nazionalak legitimitatea izango du eskumena duen jurisdikzioaren aurrean administrazio-zuzenbideari loturik dauden herri-administrazioen egintzak eta lege-lerruna baino baxuagoa duten xedapen orokorrak aurkaratzeko, horien bidez merkatuko benetako lehiari oztopoak jartzen baldin bazaizkio.

Bere aldetik, Lehiaren Defentsari buruzko Legeak 13.2 artikuluan ezartzen duenez, autonomia-erkidegoetan eskumena duten organoek legitimitatea izango dute eskumena duten jurisdikzioan administrazio-zuzenbideari loturik dauden administrazio publikoen ekintzak edo legea baino beheragoko xedapen orokorrak aurkaratzeko, horien bidez merkatuko benetako lehiari oztopoak jartzen baldin bazaizkio.

¹⁸ Auzitegi Nazionalaren 4436/2010 epaia, Administrazioarekiko Auzien Sala. ECLI: ES: AN\2010\4436. Seigarren Oinarri Juridikoa.



nahi Ikerketa Zuzendaritzak ezinbestean zehapen-prozedura abiatu behar duenik. Prozedura ez irekitzeko erabakia salatzaileari jakinarazi beharko zaio, azalduz prozedura irekitzea zergatik ez den bidezko.

Aipatutako lege-manuak eta orokorrean aplikatzekoak direnak ikusita, Lehiaren Euskal Kontseilu honek,

III. EBAZTEN DU

LEHENENGOA.- Ez dadila hasi zehapen-prozedura eta amaitutzat jo dadila salaketaren xede diren gertaerekin lotuta gauzatutako jarduketak, Bizkaiko ostalaritzako sektoreko enpresa eta langileen ordezkariak 2016-2017 aldiko Bizkaiko ostalaritza-sektoreko Hitzarmen Kolektiboaren 20. artikuluan aipatzen den prestakuntza-plusari dagokionez hartu dituzten erabakiak, beren izaera eta helburuarengatik, ez baitaude LDLren 1. artikuluaaren aplikazio-eremuaren barruan.

BIGARRENA.- Jakinaraz bekio ebazpen hau Lehiaren Euskal Agintaritzako Ikerketa Zuzendaritzari, eta jakinaraz bekie interesdun guztiei, eta adierazi behar zaie ebazpen honek administrazio-bidea amaitzen duela, eta administrazioarekiko auzi-errekurtsoa ipin dezaketela EAEko Justizia Auzitegi Nagusiko Administrazioarekiko Auzien Salan, jakinarazpena egin eta hurrengo egunetik hasita, bi hilabeteko epean.